

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan pada para karyawan warung lalapan yang berada di Kecamatan Dau Malang, Jawa Timur.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini yakni menggunakan *survey* langsung dengan cara mendatangi objek penelitian yakni para karyawan warung lalapan yang berada di Kecamatan Dau Malang.

C. Variabel penelitian

1. Variabel dependen (variabel terikat)

Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2009:59) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (bebas). Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Variabel independen (variabel bebas)

Sugiyono (2009:59) menyatakan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan kepuasan kerja.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel yakni 2 variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yakni : Motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sedangkan yang menjadi variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y).

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang digunakan yakni motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Di dalam definisi operasional variabel ini diperlukan indikator-indikator dan item pertanyaan yang harus ditentukan untuk mengukur variabel penelitian dan konsep secara akurat. Indikator – indikator ini digunakan untuk menentukan jenis pertanyaan dalam kuisioner bagi para sampel dalam penelitian ini.

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kualitas (Y1.1)

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dengan memenuhi standard an kualitas yang telah ditetapkan oleh pengusaha warung lalapan di kecamatan Dau Malang.

b. Kuantitas (Y1.2)

Kemampuan para karyawan warung lalapan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan oleh pengusaha warung lalapan di Kecamatan Dau Malang.

c. Ketepatan waktu (Y1.3)

Batas waktu untuk menyelsaikan pekerjaan yang harus ditepati oleh karyawan warung lalapan di kecamatan Dau Malang untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan waktu yang telah di tentukan.

2. Motivasi Kerja (X1)

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2005:98) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari pernyataan tersebut diturunkan menjadi indikator untuk

mengetahui motivasi kerja karyawan. Indikator-indikator tersebut yakni :

a. Kebutuhan fisiologis (X1.1)

Dorongan bekerja yang dimiliki oleh para karyawan warung lalapan di Kecamatan Dau Malang untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-harinya.

b. Kebutuhan rasa aman (X1.2)

Dorongan bekerja karena adanya perasaan aman dan nyaman saat bekerja.

c. Kebutuhan Sosial (X1.3)

Dorongan bekerja karena ingin memiliki hubungan sosial antara sesama rekan kerja

d. Kebutuhan penghargaan (X1.4)

Dorongan untuk bekerja karena adanya perasaan ingin dihargai atas pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dilakukan oleh para karyawan warung lalapan di Kecamatan Dau Malang.

e. Aktualisasi diri (X1.5)

Kebutuhan karyawan warung lalapan di Kecamatan Dau Malang untuk bisa menunjukkan bakat dan kemampuannya di dalam lingkungan perusahaan.

3. Kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2000:193) "Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini yakni :

a. Pekerjaan itu sendiri (X2.1)

Pekerjaan yang dilakukan oleh pedagang warung lalapan untuk belajar dan menerima tanggung jawab dan kecakapan yang tinggi dan bila tidak terpenuhi akan muncul rasa tidak puas.

b. Gaji (X2.2)

Perasaan yang dirasakan oleh para karyawan warung lalapan di Kecamatan Dau Malang dalam hal penerimaan gaji, jika dirasa terlalu kecil dan tidak sesuai akan memunculkan rasa ketidakpuasan karyawan.

c. Kesempatan Promosi (X2.3)

Perasaan puas yang dirasakan oleh para karyawan warung lalapan di Kecamatan Dau Malang atas kesempatan promosi yang telah diberikan oleh para pemilik warung lalapan untuk mengembangkan karir para karyawannya.

d. Pengawasan kerja (X2.4)

Perasaan puas yang dimiliki oleh karyawan warung lalapan di Kecamatan Dau Malang atas pengawasan kerja yang dilakukan oleh atasannya.

e. Rekan Kerja (X2.5)

Perasaan puas yang dimiliki oleh para karyawan warung lalapan di Kecamatan Dau Malang terhadap sesama rekan kerjanya tentang hubungan kerjasama dan komunikasi saat bekerja.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiono (2008:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan warung lalapan di kecamatan Dau Malang.

2. Sampel dan teknik sampling

Sugiono (2008 : 116) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sample yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya. Pada penelitian ini populasinya berjumlah 52 orang karyawan dari keseluruhan 30 warung lalapan yang ada di kecamatan Dau Malang. Sedangkan teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*.

F. Jenis Data

Jenis data berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kualitatif dan kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan, dalam penelitian ini data kuantitatif yakni berupa data karyawan serta data target dan realisasi pada karyawan warung lalapan di kecamatan Dau Malang.

G. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dalam bentuk wawancara kepada karyawan pedagang makanan di kecamatan Dau Malang, maupun melalui pemberian kuisioner kepada para karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dan dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

H. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yakni para karyawan warung lalapan di kecamatan Dau Malang.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner yaitu menyebarkan daftar pertanyaan berupa angket kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

I. Teknik Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi komponen yang dapat diukur. Komponen-komponen yang terukur akan dijadikan sebagai pusat tolak ukur dalam menyusun pertanyaan yang kemudian akan dijawab oleh para responden. Dalam skala likert untuk mengukur variabel motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan jawaban untuk para responden dibagi menjadi 5 kategori yakni :

1. Sangat Setuju (SS) : diberikan skor 5
2. Setuju (S) : diberikan skor 4
3. Cukup setuju (CS) : diberikan skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : diberikan skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS): diberikan skor 1

Keterangan :

- a. Sangat setuju, sebagai jawaban dari motivasi mempunyai indikasi yang sangat baik, dan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan mempunyai indikasi yang sangat puas dan sangat tinggi dalam pengukurannya.

- b. Setuju sebagai jawaban dari motivasi yang mempunyai indikasi yang baik dan kepuasan kerja maupun kinerja yang puas dan tinggi dalam pengukurannya
- c. Cukup setuju sebagai jawaban dari motivasi yang mempunyai indikasi yang cukup baik, serta kepuasan kerja dan kinerja yang memiliki indikasi yang cukup puas dan cukup tinggi dalam pengukurannya.
- d. Tidak setuju sebagai jawaban dari motivasi yang mempunyai indikasi yang tidak baik, serta kepuasan kerja dan kinerja yang memiliki indikasi yang tidak puas dan rendah dalam pengukurannya.
- e. Sangat tidak setuju, sebagai jawaban dari motivasi yang mempunyai indikasi yang sangat tidak baik serta kepuasan kerja dan kinerja yang sangat tidak puas dan sangat rendah dalam pengukurannya. Untuk lebih jelasnya pengukuran variabel pada penelitian ini tercantum pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Pengukuran Variabel

Pilihan jawaban	Variabel		
	Motivasi kerja	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan
Sangat setuju(SS)	Sangat tinggi	Sangat puas	Sangat tinggi
Setuju (S)	tinggi	Puas	tinggi
Cukup setuju (CS)	Cukup tinggi	Cukup puas	Cukup tinggi
Tidak setuju (TS)	rendah	Tidak puas	Rendah
Sangat tidak setuju (STS)	Sangat rendah	Sangat tidak puas	Sangat rendah

J. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kevalidan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004:137). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Pelaksanaan perhitungan validitas butir-butir instrumen dianalisis dengan menggunakan program komputer SPSS. Dalam penelitian ini digunakan rumus *Product Moment*, yaitu :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X^2)][N \sum Y^2 - (\sum Y^2)]}}$$

dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Nilai dari butir

Y = Nilai dari total butir

N = Banyaknya butir

Suatu instrumen dapat dikatakan valid bila membandingkan koefisien korelasi (r) hitung lebih besar dari (r) table.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009 : 173) tentang reliabilitas adalah Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu alat ukur disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian menggunakan rumus Alpha Cronbach, yaitu melalui variasi skor butir pernyataan dengan variasi total skor $\geq 0,6$ keseluruhan butir pertanyaan.

Rumus alpha cronbach yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir

$\sigma \tau^2$: varians total

K. Teknik Analisis Data

1. Rentang skala

Digunakan untuk mengukur motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada warung lalapan di kecamatan Dau Malang. Untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

RS = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut :

$$RS = \frac{52 (5-1)}{5}$$

$$= \frac{208}{5}$$

$$= 41,6$$

Skor terendah didapat dari jumlah sampel dikalikan 1, yakni $52 \times 1 = 52$, sedangkan untuk skor tertinggi adalah jumlah sampel dikalikan banyaknya alternatif jawaban, yakni $52 \times 5 = 260$. Dengan nilai tersebut maka didapatkan tabel penilaian variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Penilaian Variabel Berdasarkan Hasil dari Rentang Skala

Skor	Motivasi kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
52 - 93,5	Sangat rendah	Sangat tidak puas	Sangat rendah
93,6 - 135,1	rendah	Tidak puas	Rendah
135,2 - 176,7	Cukup tinggi	Cukup puas	Cukup tinggi
176,8 - 218,3	tinggi	puas	tinggi
218,4 - 260	Sangat tinggi	Sangat puas	Sangat tinggi

Sumber : Data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Untuk skor 52 – 93,5 menunjukkan nilai variabel motivasi kerja sangat rendah , variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat rendah.
- Untuk skor 93,6 – 135,1 menunjukkan nilai variabel motivasi kerja rendah, variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan rendah.
- Untuk skor 135,2 – 176,7 menunjukkan nilai variabel motivasi kerja rendah, variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan rendah

- d. Untuk skor 176,8 – 218,3 menunjukkan motivasi kerja tinggi, variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinggi.
- e. Untuk skor 218,4 – 260 menunjukkan nilai motivasi kerja sangat tinggi, variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat tinggi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dengan metode analisis regresi linear berganda. Model regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja karyawan
- a = konstanta
- b_1 = koefisien regresi variabel motivasi kerja
- b_2 = koefisien regresi variabel kepuasan kerja
- X_1 = variabel motivasi kerja
- X_2 = variabel kepuasan kerja
- e = standar error

L. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui atau membuktikan adanya atau tidaknya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja pada pedagang warung Lalapan di Kecamatan Dau Malang. Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. H_a = terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan warung lalapan di Kecamatan Dau Malang.
2. H_0 = tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan warung lalapan di Kecamatan Dau Malang.

a. Uji F

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut Ghazali (2011 : 84) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F-hitung dengan ketentuan : jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_a ditolak dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada ($\alpha 0.05$) maka H_a diterima.

Rumus :

$$f_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinan

k = jumlah variabel bebas

n = banyaknya sampel

Keterangan :

- 1) Apabila probabilitas $\leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_1) diterima, artinya variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$).
- 2) Apabila probabilitas $\geq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak, artinya variabel bebas secara bersama – sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$).
- 3) Jika β motivasi kerja \geq kepuasan kerja maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.
- 4) Jika β kepuasan kerja \geq motivasi kerja maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

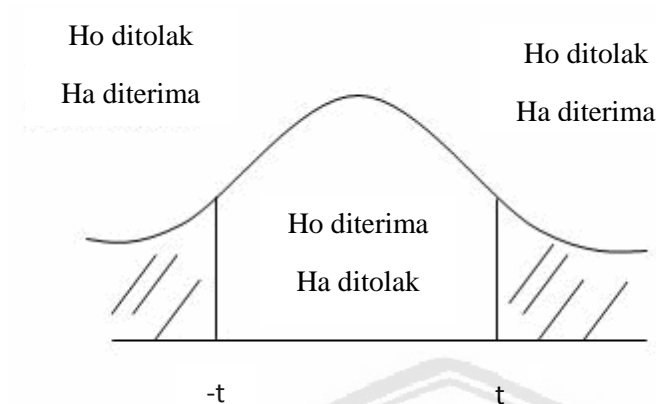
Rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan :

b = koefisien regresi

Sb = standar deviasi dari variabel bebas



Berdasarkan uji statistik tersebut dikemukakan formulasi hipotesis sebagai berikut :

- 1) Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternaif (H_a) ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat pada kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat pada kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$).